

# »» Mangelnde Digitalkompetenzen erschweren die Rekrutierung von Fachkräften in klimaaffinen Unternehmen

Nr. 240, 29. August 2023

Autorin: Dr. Elisabeth Grewenig, Telefon 069 7431-55722, [elisabeth.grewenig@kfw.de](mailto:elisabeth.grewenig@kfw.de)

## Digitale Kompetenzen als wichtige Stellschraube für das Gelingen der dualen Transformation

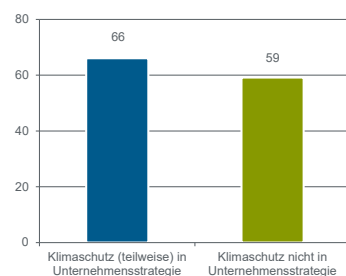
Digitalisierung kann auf vielfältige Weise zum Klimaschutz beitragen: So ermöglichen Digital Workspaces flexibleres Arbeiten und damit die Verringerung von Fahrtwegen. Durch den Einsatz digitaler Technologien können (industrielle) Prozesse energetisch optimiert werden. Und künstliche Intelligenz kann bei der Bereitstellung und Nutzung von erneuerbaren Energien zum Einsatz kommen.<sup>1</sup> Allerdings stellen fehlende IT-Kompetenzen bzw. IT-Fachkräftemangel für viele mittelständische Unternehmen ein wichtiges Digitalisierungshemmnis dar<sup>2</sup>. Die Verfügbarkeit von digitalem Knowhow ist somit eine zentrale Stellschraube, die nicht nur das Gelingen der digitalen, sondern auch der grünen Transformation entscheidend beeinflussen kann.

## Klimaaffine Unternehmen haben häufiger Stellenbesetzungsprobleme

Vor diesem Hintergrund zeigen die Daten des KfW-Mittelstandspanels, dass Unternehmen, die Klimaschutz (teilweise) in ihrer Unternehmensstrategie verankert haben, mit einem Anteil von 66 % häufiger in den kommenden drei Jahren mit Problemen bei der Stellenbesetzung rechnen als Unternehmen, die Klimaschutz nicht in ihrer Strategie berücksichtigen (59 %).

### Grafik 1: Probleme bei der Stellenbesetzung im Mittelstand

Anteile der Unternehmen in Prozent



Quelle: KfW-Mittelstandspanel 2022

<sup>1</sup> Bitkom (2020) Klimaschutz durch digitale Technologien. Chancen und Risiken, Kurzstudie, Berlin.

## Stellenbesetzungsprobleme sind auf Anforderungen an die digitalen Kompetenzen zurückzuführen

Als Grund für die Stellenbesetzungsprobleme geben diese Unternehmen besonders häufig fehlende Fähigkeiten und Qualifikationen der Bewerbenden an. Hierbei wurden sowohl allgemeine als auch digitale Kompetenzen abgefragt. Am stärksten unterscheiden sich die Stellenbesetzungsprobleme dabei zwischen Unternehmen mit und ohne Klimastrategie hinsichtlich ihrer Anforderungen an die Digitalkompetenzen. Fehlende grundlegende Digitalkompetenzen (z. B. Bedienung von Computern und Standardsoftware) nennen Unternehmen mit Klimastrategie mit einem Anteil von 21 % rund drei Viertel mal häufiger als jene ohne Klimastrategie, fehlende fortgeschrittene Kompetenzen (z. B. Programmier- und IT-Kenntnisse) mit 12 % sogar fast doppelt so oft (Grafik 2).

## Auch andere Kompetenzen relevant

Zudem sind für klimaaffine Unternehmen eine Reihe weiterer Kompetenzen entscheidend: So werden fehlende fachliche Zusatzqualifikationen mit 51 % rund ein Viertel mal häufiger als Grund für Stellenbesetzungsprobleme angegeben. Darunter fallen z. B. Kenntnisse in der Anwendung neuartiger, klimafreundlicher Technologien und Prozesse, die nicht standardmäßig in den Ausbildungsplänen enthalten sind. Fehlende soziale Kompetenzen, wie Kommunikations- oder Teamfähigkeit, die gerade bei der Realisierung interdisziplinärer Themen wie dem Klimaschutz vermehrt in den Vordergrund rücken, werden mit 33 % gut ein Viertel mal häufiger angegeben. Daneben dürften auch noch weitere Qualifikationen, wie technische oder handwerkliche Fähigkeiten, die für die Planung und Installation von Klimatechnologien notwendig sind – allerdings im Rahmen unserer Befragung

<sup>2</sup> Zimmermann (2023). Fehlende Digitalkompetenzen erschweren die Besetzung offener Stellen in digital aktiven Unternehmen. Fokus Volkswirtschaft Nr. 420, KfW Research.

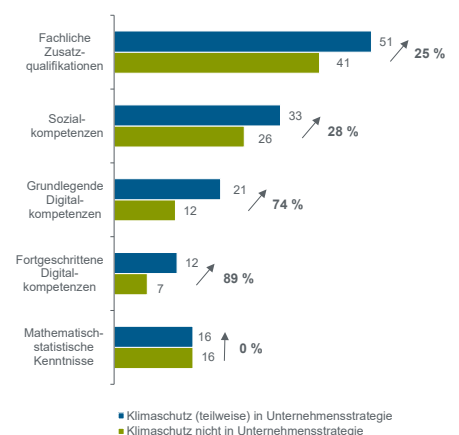
nicht explizit erhoben wurden – von umweltbewussten Unternehmen vermehrt nachgefragt werden.

## Weiterbildung stärken und Schnittstellenkompetenzen identifizieren

Damit mangelnde (Digital-)Kompetenzen zukünftig nicht zum zentralen Hindernis der Dekarbonisierung werden, ist es wichtig, Aus- und Weiterbildungsangebote auf die Qualifikationsanforderungen grüner Unternehmen zuzuschneiden. Bedenklich stimmt in diesem Zusammenhang, dass 52 bzw. 91 % der Erwerbspersonen aktuell nicht an betrieblicher bzw. individueller beruflicher Weiterbildung teilnehmen.<sup>3</sup> Ziel muss es daher sein, eine systematische, regelmäßige und hochwertige Weiterbildung in der Breite zu ermöglichen. Da Klimaschutz im unternehmerischen Handeln an vielen Stellen Berührungspunkte zu weiteren Themengebieten aufweist, gilt es außerdem die relevanten Schnittstellenkompetenzen zu identifizieren und vermehrt in das Bildungsangebot zu integrieren.

### Grafik 2: Kompetenzbezogene Gründe für Schwierigkeiten bei Stellenbesetzung

Anteile der Unternehmen in Prozent



Quelle: KfW-Mittelstandspanel 2022.

<sup>3</sup> BMBF (2022): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2020 – Ergebnisse des Adult Education Survey.